

La loi sur le travail

Les principales réglementations pour l'hôtellerie et la restauration

Travail de nuit pour travailleurs adultes

<p>Généralités</p>	<p>Le travail de nuit dure de 23h à 6h, il n'est pas soumis à autorisation Les limites de la période du travail de nuit peuvent être avancées ou reculées au maximum d'une heure (22h - 5h) ou (24h-7h). La durée de 7 heures doit être toutefois respectée. Elle doit être fixée uniformément pour l'ensemble de l'établissement ou au moins pour les grandes unités, p. ex. secteurs restauration / hébergement.</p> <p>Le recul d'une heure ne peut toutefois pas être décidé unilatéralement par l'employeur, la majorité des travailleurs concernés doivent donner leur consentement. Le résultat de la consultation doit être consigné par écrit. Les horaires du travail de nuit peuvent être fixés dans le contrat de travail individuel.</p>
<p>Restrictions</p>	<p>En cas de travail de nuit (même s'il ne s'agit que d'une heure), la durée quotidienne de travail pour le travailleur ne doit pas excéder 9 heures, ou dix heures, pauses incluses.</p>
<p>Femmes enceintes</p>	<p>Durant les 8 semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent pas être occupées entre 20h et 6h. Cette disposition est obligatoire.</p>
<p>Travail de nuit temporaire</p>	<p>Une majoration de salaire de 25% doit être versée à l'employé qui effectue un travail de nuit à titre temporaire.</p> <p>Est considérée comme travail de nuit temporaire une occupation de moins de 25 nuits par année civile. Lorsqu'il est établi au cours de l'année civile qu'un employé a, contre toute attente, travaillé plus de 25 nuits, la majoration de salaire de 25% due pour les 25 premières nuits ne doit pas être convertie rétroactivement en une majoration de temps.</p>
<p>Travail de nuit régulier</p>	<p>Une majoration de temps de 10% doit être accordée au travailleur qui effectue un travail de nuit régulier.</p> <p>La loi parle de travail régulier à partir de 25 nuits par année civile. Lorsqu'il est établi au cours de l'année civile qu'un travailleur a, contre toute attente, travaillé moins de 25 nuits, la majoration de temps de 10% due ne doit pas être convertie rétroactivement en une majoration de salaire pour un travail de nuit temporaire.</p>
<p>Majoration de temps</p>	<p>La majoration de temps n'est due que pour les heures de travail effectuées durant l'horaire de nuit.</p> <p>La majoration de temps et le temps de repos compensatoire doivent être indiqués séparément dans le cadre de la saisie du temps de travail.</p> <p>La majoration de temps doit être accordée sous forme de temps libre, elle ne peut être payée que dans des cas exceptionnels, p. ex. à la fin du contrat de travail par une majoration de salaire de 10%.</p>

Dérogations	<p>Il doit être accordé au travailleur un temps de repos compensatoire raisonnable qui doit être pris en l'espace d'une année, p. ex. des journées de congé, des demi-journées ou des jours de vacances supplémentaires. En cas d'horaires réguliers, p. ex. pour le portier de nuit, le temps de repos compensatoire peut être accordé directement au début ou à la fin de l'équipe de nuit.</p> <p>La dérogation à l'obligation d'accorder une majoration de temps n'est possible que lorsque le collaborateur travaille durant une heure au maximum en marge de l'horaire de nuit (p. ex. un sommelier travaille jusqu'à 24h). Dans ce cas, une majoration de salaire de 10% est autorisée à la place d'une majoration de temps.</p>
Examens médicaux	<p>En cas de travail de nuit régulier, le travailleur a droit, à sa demande, à des examens médicaux réguliers (à intervalles de deux ans, et dès 45 ans, chaque année). Ces examens sont obligatoires pour les travailleurs exposés p. ex. au bruit (discothèque), en cas d'isolement ou d'absence d'alternance du travail de nuit avec un travail de jour.</p>

Travail du dimanche pour travailleurs adultes

Travail du dimanche	<p>Le travail du dimanche n'est pas soumis à autorisation. Aucune majoration de temps ou de salaire n'est due pour le travail du dimanche.</p> <p>Chaque travailleur a droit à 4 dimanches de congé par année.</p> <p>Les collaborateurs ayant des responsabilités familiales doivent bénéficier de 12 dimanches de congé au minimum par année civile. Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches exigeant des soins.</p> <p>Les dimanches qui tombent pendant les vacances ne peuvent pas être comptés comme dimanches de congé.</p>
----------------------------	--

Durées du travail

Durée maximale de la journée de travail	<p>La durée maximale de la journée de travail est de 14 heures, pauses et travail supplémentaire compris.</p> <p>Pour les femmes enceintes et les jeunes travailleurs / les apprentis, la durée du travail quotidien ne doit pas dépasser 9 heures.</p>
Durée maximale de la semaine de travail	<p>La durée maximale de la semaine de travail est fixée à 50 heures dans la loi sur le travail.</p> <p>Cette durée peut toutefois passer à 54 heures dans les établissements saisonniers, pour autant que 50 heures ne soient pas dépassées en moyenne semestrielle.</p>
Répartition de la durée du travail	<p>La semaine de travail ne doit pas excéder 5 journées et demie de travail. Elle peut être étendue à 6 jours si les demi-journées de congé hebdomadaire sont regroupées, avec l'accord du travailleur, sur 4 semaines au maximum.</p>

<p>Travail supplémentaire</p>	<p>Il ne faut pas confondre travail supplémentaire et heures supplémentaires!</p> <p>La durée moyenne du travail hebdomadaire selon la CCNT est de 42 heures (43,5 heures dans les établissements saisonniers et 45 heures dans les petits établissements).</p> <p>Le travailleur qui fournit plus d'heures de travail effectue des heures supplémentaires jusqu'à concurrence de la durée maximale de la semaine de travail fixée à 50 heures dans la loi sur le travail. Le travail fourni au-delà de la durée maximale de travail est réputé travail supplémentaire.</p> <p>Le travail supplémentaire doit obligatoirement être indemnisé par une majoration de salaire de 25%. Moyennant l'accord du travailleur, le travail supplémentaire peut être compensé par une durée équivalente de congé.</p> <p>Au maximum 140 heures sont admises au titre de travail supplémentaire par année civile.</p>
<p>Heures supplémentaires</p>	<p>Les heures supplémentaires selon la CCNT doivent être compensées, dans un délai convenable, par du temps libre de même durée ou être rémunérées. L'article 15 règle les modalités et définit dans quels cas ces heures doivent être indemnisées à raison de 100% ou de 125% du salaire brut.</p> <p>Pour tout collaborateur dont le salaire mensuel brut, hormis 13^e salaire, correspond au moins à Fr. 6 750, il peut être convenu librement dans un contrat de travail écrit de l'indemnisation des heures supplémentaires dans le cadre de la loi.</p>
<p>Durée de repos quotidien</p>	<p>Les travailleurs doivent bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives. Pour le travailleur adulte, cette durée peut être réduite à 8 heures une fois par semaine, pour autant que la durée de 11 heures soit respectée sur une moyenne de deux semaines.</p>
<p>Pauses</p>	<p>Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de 5 heures et demie - une demi-heure, si la journée de travail dure plus de 7 heures - une heure, si la journée de travail dure plus de 9 heures <p>Les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail.</p>
<p>Service de piquet</p>	<p>Le temps consacré à un service de piquet effectué au sein de l'entreprise compte comme durée du travail.</p> <p>Le temps consacré à un service de piquet effectué en dehors de l'entreprise compte comme durée de travail dans la mesure de l'activité effectivement déployée pour l'employeur. Dans ce cas, le trajet pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir compte comme durée du travail.</p>

Contrôle du temps de travail

<p>Plans de travail</p> <p>Saisie du temps de travail</p> <p>Contrôle de la durée du travail</p>	<p>Il convient de distinguer le plan de travail de la saisie du travail et du contrôle de la durée de travail. hotelleriesuisse recommande de tenir un contrôle du temps de travail complet pour chaque collaborateur et de le faire signer régulièrement par le collaborateur et l'employeur.</p> <p>Plans de travail: ils sont établis à l'avance et montrent au travailleur à quel service il est affecté et quels sont ses jours de congé.</p> <p>Saisie du temps de travail: la saisie du temps de travail indique les jours auxquels le collaborateur a été employé et les horaires précis. Ces indications ne sont liées à aucune forme précise. La saisie écrite peut (mais ne doit pas nécessairement) avoir lieu au moyen de cartes de pointage, de tableaux Excel ou sans forme précise, d'une quelconque manière au choix.</p> <p>Les deux documents ont donc des buts distincts. Les partenaires sociaux déconseillent vivement d'utiliser les plans de travail pour la saisie du travail. En effet, dans la plupart des cas, ils ne respectent pas les exigences légales en matière de saisie du temps de travail.</p> <p>Contrôle de la durée du travail: Le contrôle de la durée du travail tient un compte détaillé des heures de travail effectuées, des temps de repos, des pauses, ainsi que des vacances, des jours fériés, des jours de repos, etc. et il met en évidence les soldes correspondants.</p> <p>Selon la loi sur le travail et la CCNT, l'employeur est responsable de l'enregistrement de la durée du temps de travail effectuée et de la conservation des documents nécessaires à cet effet. Cela même s'il délègue la gestion de l'enregistrement de la durée de travail et du contrôle du temps de travail au travailleur. Ces documents doivent être conservés pendant cinq ans.</p>
---	--